



Onderzoekssamen- werking tussen PO-, VO- en MBO-scholen met instellingen voor hoger onderwijs

**In het kader van de pilot
Werkplaatsen Onderwijsonderzoek**



Inhoudsopgave

Inleiding	5
Good Practices PO	
1 Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie	7
2 TALENTontwikkeling in het PO	11
3 Brokers: met één been in de basisschool en één been in de wetenschap	15
Good Practice PO en VO	
4 Academische Opleidingsscholen: opleiden met een onderzoekscomponent	17
Good Practices MBO	
5 Research Practice Partnership Tools voor Teamleren in het mbo	20
6 Leer- en Innovatienetwerk ouderenzorg	23





Onderzoekssamenwerking tussen PO-, VO- en MBO-scholen met instellingen voor hoger onderwijs

In het kader van de pilot Werkplaatsen Onderwijsonderzoek

Voor de pilots Werkplaatsen Onderwijsonderzoek hebben we onderzocht wat we al weten over onderzoekssamenwerking tussen PO-, VO- en MBO-scholen met instellingen voor hoger onderwijs. Dit heeft geresulteerd in een literatuurstudie en in een model voor succesvolle samenwerking. We hebben daarnaast gezocht naar bestaande samenwerkingsverbanden die als praktijkvoorbeeld kunnen dienen. Dit zijn:

- PO: Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie (Open Universiteit, Iselinge Hogeschool en veertienopleidingsscholen van het Partnerschap Opleiden in School)
- PO: TALENTontwikkeling (Radboud Universiteit, Universiteit Twente, basisschool Het Talent)
- PO: Brokers (Universiteit Utrecht, basisscholen De Verwondering, Dr. Bosschool en OBS Oog in Al)
- PO/VO: Academische Opleidingsscholen (verschillende in Nederland)
- MBO: Research Practice Partnership Tools voor Teamleren (Aeres Hogeschool Wageningen, Aeres MBO, Scalda College, MBO Rijnland, ROC West-Brabant, Nova College)
- MBO: Leer- en Innovatienetwerk (Hogeschool InHolland, Nova College, Zonnehuisgroep Amstelland)

We gaan in de voorbeeldbeschrijvingen na in hoeverre we het model voor succesvolle samenwerking hierin herkennen. Daarnaast hebben we tips opgehaald voor samenwerking in de werkplaatsen onderwijsonderzoek.

Wanneer we de praktijkvoorbeelden over het geheel beschouwen, kunnen we gemeenschappelijke kenmerken en -succesfactoren benoemen. Tegelijk hebben alle voorbeeldnetwerken ook hobbels overkomen die leerzaam kunnen zijn. Ook blijven er nog vraagstukken liggen voor de toekomst.

Een succesfactor die in meerdere praktijkvoorbeelden terugkomt, is dat de participanten in de bestaande werkplaatsen zowel een **gemeenschappelijk doel** hebben als een belang voor de eigen school of instelling. Het gemeenschappelijk doel is door zorgvuldig praktijkgericht onderzoek tot kwaliteitsverbetering van het onderwijs te komen (van de deelnemende PO-, VO- of MBO-scholen). **Het belang voor de school** zit in het inbrengen van een relevante vraag uit de praktijk, zodat de school er ook echt iets aan heeft en het ontwikkelen van een onderzoeksmatige aanpak bij leraren. Ook het **belang van de HO-instelling** kan meerledig zijn. In sommige gevallen (bijvoorbeeld bij de lectoraten en universiteiten die aanpalend onderzoek doen)

draagt het onderzoek bij aan de kennisbasis en wordt nieuwe kennis gegenereerd over succesvolle onderzoekssamenwerking en onderwijsontwikkeling. In andere voorbeelden geven betrokken PABO's en lerarenopleidingen hun studenten de gelegenheid om hun eigen onderwijspraktijk kritisch te beschouwen en onderzoeken, en op basis daarvan te leren en verbeteren. Ze leiden studenten niet alleen op tot leraar, maar brengen ook onderzoeksvaardigheden bij. Onderzoekers van de universiteiten geven aan dat ze door het nauwe contact met de scholen meer inzicht hebben in de praktijk, en ontwikkelen daardoor passende onderzoeksmethoden die de onderwijswetenschap verder zullen brengen. Een spanningsveld dat we in meerdere voorbeelden terugzien is de hoge eisen voor wetenschappelijke publicatie (en de tijdsinvestering die hiermee gepaard gaat) en het creëren van eigenaarschap over het onderzoek bij de betrokken leraren. In de voorbeelden TALENTontwikkeling en Academische Werkplaatsen Onderwijsinnovatie is dit ondervangen doordat naast gezamenlijk onderzoek ook aanpalend onderzoek loopt dat gepubliceerd wordt in wetenschappelijke tijdschriften. Dit onderzoek wordt volledig uitgevoerd door de onderzoekers. Dat wil niet zeggen dat de kennis die in het gemeenschappelijke onderzoek opgedaan wordt niet gedeeld wordt met andere scholen. Ontsluiting van deze kennis gebeurt bijvoorbeeld via blogs, websites en video's. Overigens is het niet ondenkbaar dat het gezamenlijke praktijkgerichte onderzoek wetenschappelijk te publiceren is, maar dat vraagt een sterkere regie van de onderzoekers. Een sterke regie van de onderzoekers droeg in de bovengenoemde praktijkvoorbeelden echter niet bij aan het doel van het samenwerkingsverband, daar stond onderzoek voor en door leraren, met hun eigen vragen en rechtstreekse implicaties voor hun eigen school, voorop. Deze voorbeelden onderschrijven het belang van het formuleren van expliciete doelen voor de samenwerking.

Een andere duidelijke succesfactor in alle praktijkvoorbeelden, die ook terugkomt in het model, is [communityvorming](#). Regelmatig bij elkaar komen is daarbij essentieel om onderling vertrouwen op te bouwen. Het helpt ook als je elkaars taal spreekt. We hebben echte 'boundary crossers' gezien (die over de grenzen van de eigen instelling heengaan) in het voorbeeld van de promodocs uit

Utrecht die naast onderzoeker ook leerkracht zijn, en bij de Lecturer Practitioners van MBO Nova en Hogeschool InHolland, die in een zorginstelling gevestigd zijn en daar praktijkgericht onderzoek begeleiden. Maar ook in andere gevallen is het zinvol gebleken om samen doelen te formuleren en een pad uit te stippelen, en ieders belang uit te spreken.

Een derde succesfactor is [draagvlak en een lerende cultuur](#) op school. Om tot schoolontwikkeling te komen, moeten de resultaten verder reiken dan alleen tot de betrokken leraar-onderzoekers op de scholen. Ook andere leraren moeten bereid zijn om nieuwe inzichten daadwerkelijk te implementeren in hun eigen onderwijs. Het delen van de onderzoeksresultaten op school is dan belangrijk (alook het vertalen ervan naar praktijkinterventies), maar ook een directie die dit inhoudelijk onderstreept en die dit faciliteert is onmisbaar. Bij sommige praktijkvoorbeelden was dit een hobbel, omdat draagvlak en een lerende cultuur niet overal op voorhand aanwezig was. Hoe zorg je ervoor dat de nieuwe inzichten uit praktijkgericht onderzoek ook bij andere leraren gaan leven? Starten met een enthousiaste groep die zichzelf zichtbaar maakt door de successen te delen, kan helpen. Ook het aansluiten bij een vraagstuk dat in de praktijk door veel leraren als urgent wordt ervaren, zal tot meer draagvlak en enthousiasme leiden.

Tot slot het vraagstuk van de [duurzaamheid](#). Uit bijna alle praktijkvoorbeelden kunnen we vaststellen dat succesvolle samenwerking een lange adem vergt. Het kost tijd om elkaar te leren kennen en een echte community te vormen en het kost tijd om samen tot een werkwijze te komen waarbij ieders belang wordt meegenomen en een gemeenschappelijk doel wordt bereikt. Bij sommige praktijkvoorbeelden is het niet gelukt om subsidie te krijgen, maar was de (potentiële) meerwaarde van de samenwerking dermate hoog, dat er zonder subsidie is gestart. In andere gevallen waren er langer lopende subsidies, waardoor de samenwerking de kans heeft gehad om te floreren. Wanneer een subsidie eindigt, zouden de samenwerkingspartners met elkaar na moeten gaan wat de samenwerking kost en oplevert, zowel in gemeenschappelijkheid als voor iedere partner afzonderlijk, en om te bekijken of en hoe de kosten gedekt kunnen worden.

1 Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie

Tekst: Willemijn Schot (Universiteit Utrecht, Onderwijsadvies & Training) met dank aan Eric Besselink (Iselinge Hogeschool Doetinchem)

Opzet van het project

In 2016 werd de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie opgericht. Dit kwam aanvankelijk voort uit de call voor de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek. Iselinge Hogeschool (voltijd, deeltijd en academische PABO), het Welten Instituut van de Open Universiteit (onderzoekscentrum voor leren, doceren en technologie) en veertien

opleidingsscholen van het Partnerschap Opleiden in School werkten samen een plan uit waarin opleidingsdocenten, onderzoekers, leerkrachten uit het primair onderwijs en PABO-studenten samen werken aan onderzoeksvragen die door de praktijk zijn ingebracht. In de werkplaats is jaarlijks ook een aantal masterstudenten Onderwijskunde van de Open Universiteit betrokken. Toen de aanvraag

Dit voorbeeld

Uit de literatuurstudie kwam onder andere naar voren dat samenwerking gebaat is bij communityvorming en dat betrokkenheid en verandercapaciteit op school nodig is om de onderzoeken in de werkplaats te vertalen naar schoolontwikkeling. We spraken projectleider Eric Besselink over de onderzoekssamenwerking tussen leerkrachten PO, docenten van de PABO, onderzoekers en aanstaande leerkrachten in de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie.

Samenstelling Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie

- Projectteam (organisatie en aansturing van het onderzoek)
 - Eric Besselink (Iselinge Hogeschool), Projectleider
 - Emmy Vrieling (Welten Instituut, Open Universiteit)
 - Iwan Wopereis (Open Universiteit en Iselinge Hogeschool)

- Stuurgroep (bepaalt het beleid binnen de Academische Werkplaats)
 - Saskia Brand Gruwel van de Open Universiteit,
 - Ans van Eijndhoven directeur-bestuurder Iselinge Hogeschool
 - Albert Sluiter: voorzitter Partnerschap Opleiden in School
- Klankbordgroep van hoogleraren gespecialiseerd in ontwerpgericht onderzoek en leernetwerken (adviseert het projectteam m.b.t. de methodische grondigheid, wetenschappelijke en praktijkrelevantie van het onderzoek).

In deze werkplaats werkt Iselinge Hogeschool samen met het Welten Instituut van de Open Universiteit en veertien opleidingsscholen van het Partnerschap Opleiden in School. De samenwerking is vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. In de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie werken opleidingsdocenten, onderzoekers, leerkrachten uit het primair onderwijs én studenten samen aan onderzoeksvragen die door de praktijk zijn ingebracht.

niet gehonoreerd werd, werd geconstateerd dat het plan zo goed aansloot bij de ambities van alle partijen, dat er zelf geïnvesteerd werd om toch van start te kunnen gaan. De betrokken leerkrachten kregen een gevalideerd certificaat van tachtig uur per jaar voor het lerarenregister, omdat deelname in de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie een manier van professionaliseren is.

Binnen de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie wordt door onderzoekers, docenten, leerkrachten en studenten ontwerponderzoek gedaan naar vragen die door de praktijk zijn ingebracht. Hoe deze vragen verzameld worden is in de loop van het bestaan van de werkplaats veranderd. Aanvankelijk werden alle directeurs van de opleidingsscholen uitgenodigd voor een bijeenkomst waar zij input leverden voor de onderzoeksvragen. Dit leverde flappen vol met vragen op die vervolgens door de stuurgroep geclusterd werden en ondergebracht in bredere projecten (zie hier voor een overzicht van de projecten). In elk project gingen vervolgens onderzoekers, opleidingsdocenten, leerkrachten en studenten aan de slag met hun onderzoeksvragen. Nu na twee jaar de eerste onderzoeksprojecten tot afronding komen, is er ruimte om met nieuwe onderzoeksprojecten van start te gaan. Hierin worden, op basis van de ervaringen in de eerste ronde, een paar aanpassingen gedaan om nog beter aan te sluiten op de onderwijspraktijk. Ten eerste worden zowel bestuurders, directeurs als leerkrachten uitgenodigd om in gezamenlijke sessies na te denken over welke vragen er in de projecten terug moeten komen. Deze partijen bleken daar namelijk soms verschillend over te denken, terwijl een breed draagvlak binnen de scholen belangrijk is voor het opbouwen van een succesvolle samenwerking. Ten tweede zaten in de meeste projecten leerkrachten afkomstig van scholen uit verschillende schoolbesturen: individuele scholen kozen een ontwikkelthema en vaardigden een leerkracht af naar deze werkplaats om bij te dragen aan het onderzoek. In de nieuwe ronde zal een aantal projecten uitgevoerd worden op scholen binnen één schoolbestuur. Dit heeft als voordeel dat je gebruik kunt maken van een bestaande overlegstructuur en dat je makkelijker aan kunt sluiten op een gezamenlijke visie. Het belangrijkste voordeel is echter dat het gevoel van eigenaarschap over het onderzoek verstevigd wordt.

Negen keer per jaar komen deelnemers aan alle projecten samen op centrale werkdagen. Behalve dat dit erg functioneel is, draagt het ook bij aan de communityvorming binnen de

werkplaats. Een bijkomend voordeel is dat zaken die voor alle onderzoeksgroepen relevant zijn, centraal aan de orde kunnen worden gesteld. Elke werkdag start met een gezamenlijke start waarin het laatste nieuws met elkaar gedeeld wordt en succesjes worden gevierd. Het gezellig hebben samen zorgt er voor dat je als groep beter functioneert en draagt bij aan het gevoel dat je op basis van gelijkwaardigheid samen kunt werken.

Eric Besselink zegt hierover:

“Samenwerken op basis van gelijkwaardigheid is belangrijk maar het is ook belangrijk te erkennen dat je verschillend bent. Het is mooi om te zien dat de studenten, op veel vlakken de minst ervaren leden van de academische werkplaats, op andere vlakken zoals ICT vaardigheden en data-analyse met SPSS juist heel veel in te brengen hebben.”

Er wordt binnen schooltijd aan de projecten gewerkt. Dit zorgt ervoor dat het behapbaar blijft in de tijd maar brengt ook met zich mee dat er voor vervanging gezorgd moet worden. Dit is iets dat de laatste jaren steeds moeilijker is geworden en dat zeker in de volgende ronde een uitdaging gaat worden.

Hoe past dit in het werkplaatsenmodel voor succesvolle samenwerking?

Betrokken partijen

In het werkmodel uit de literatuurstudie zijn verschillende partijen vertegenwoordigd. Bij de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie zien we al deze partijen terug. In dit voorbeeld is er ook een nadrukkelijke rol voor andere partijen zoals experts van andere hogescholen, universiteiten of expertisecentra (oa. experts van Stichting Lezen, de Universiteit van Antwerpen, de Universiteit van Amsterdam en de Universiteit Utrecht). Deze mensen sluiten af en toe aan bij de werkdagen om zo input te geven aan de projecten. Dit wordt door de leden van de projecten erg gewaardeerd omdat het een mooie manier is om de projecten verdere verdieping te geven.

Doelen, belangen en expertise

Verder geeft het werkmodel aan dat de verschillende partijen verschillende doelen, belangen en expertise inbrengen in een werkplaats en dat de verschillende partijen er ook verschillende dingen uithalen. Ook dat is bij de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie het geval. Voor de leerkrachten draagt deelname aan de werkplaats bij aan hun

professionalisering doordat ze leren om op een onderzoeksmatige manier onderwijs te ontwerpen. Als het onderzoek goed is geborgd in hun school kan het ook leiden tot schoolontwikkeling. Voor opleidingsdocenten is deelname aan de werkplaats een manier om nauw verbonden te blijven met de praktijk waarvoor ze hun studenten opleiden. De werkplaats is voor de studenten een authentieke functionele leeromgeving waar ze veel verantwoordelijkheid krijgen wat bijdraagt aan hun professionele attitude. Tot slot doen de onderzoekers van de Open Universiteit naast de projecten ook nog flankerend wetenschappelijk onderzoek naar de werkplaats waarin ze verschillende onderzoeksvragen beantwoorden. Bijvoorbeeld hoe de sociale dynamiek is in de werkplaats en wat het deelnemen aan de werkplaats doet met de onderzoekende houding van de leerkrachten, studenten en docenten. Zo vindt er in de werkplaats dus op twee lijnen onderzoek plaats: het onderzoek in de projecten en het flankerend onderzoek.

Eric Besselink zegt hierover:

“De twee onderzoekslijnen hebben verschillende doelen: de projecten moeten evidence informed relevante kennis opleveren die resulteert in een relevant ontwerp voor de praktijk. Daarvoor hoeven niet alle leden in de werkplaats even onderzoekscompetent te zijn en hoeft het onderzoek niet noodzakelijkerwijs de wetenschappelijke test te doorstaan. Als dat wel zou moeten zouden de onderzoekers een veel te grote rol in moeten nemen wat het eigenaarschap van de andere leden schaadt. De samenwerking gedijt juist doordat iedereen op een gelijkwaardige manier kan bijdragen aan het onderzoek. Het flankerend onderzoek moet wetenschappelijk gedegen zijn, zodat het ook gepubliceerd kan worden in wetenschappelijke tijdschriften. Wat niet wil zeggen dat de kennis uit de projecten niet gedeeld hoeft te worden. Kennisdeling moet! Bijvoorbeeld op vergaderingen in de opleidingsscholen en aan het eind van het jaar wanneer alle projecten hun opbrengsten aan elkaar presenteren. Op de [website](#) proberen de onderzoeksgroepen steeds de laatste nieuwtjes en opbrengsten te presenteren.”

Conditie voor samenwerking

Uit de literatuurstudie bleek verder dat een aantal factoren belangrijk is voor een goede samenwerking. Namelijk een gedeelde uitdaging, communityvorming en een gedeeld repertoire van interactie en communicatie. In de Academische

Werkplaats Onderwijsinnovatie is de **gedeelde uitdaging** het samen onderzoek doen naar de vragen die uit de praktijk waren opgehaald. De **communityvorming** wordt bereikt door negen keer per jaar samen te komen voor werkochtenden. Hier wordt ook een **gedeeld repertoire van interactie en communicatie** opgebouwd. Een conditie voor succes die niet in het model is opgenomen maar wel een rol speelt in de projecten van de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie is een projectleider: een onderzoeksproject komt beter tot zijn recht wanneer iemand binnen de groep bereid en in staat is projectleiderseigenschappen in te brengen.

Conditie voor schoolontwikkeling

In de literatuurstudie wordt een aantal condities voor schoolontwikkeling beschreven. Een belangrijk aspect daarvan is de **betrokkenheid** van de school (bijvoorbeeld steun van de schoolleiding en interesse van andere leerkrachten). In de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie is dit voor verschillende leerkrachten anders.

Eric Besselink zegt hierover:

“In de ideale situatie loopt de professionalisering van de betrokken leerkrachten gelijk op met de ontwikkelingen in de school, doordat het onderzoek van de academische werkplaatsen geborgd is in de school. Bijvoorbeeld doordat leerkrachten in andere klassen dan die van henzelf data kunnen verzamelen en ontwerpen mogen uitproberen of doordat ze hun bevindingen kunnen delen in bouw- of teamoverleggen. In de opleidingsscholen wordt dit in gesprekken vooraf goed afgestemd. Soms doen leerkrachten uit eigen interesse, los van hun school, mee aan een academische werkplaats. Dat is heel zinvol voor hun eigen professionalisering en ze hebben een hele waardevolle bijdrage op de werkochtenden van de werkplaatsen maar het is dan lastiger om het te laten leiden tot schoolontwikkeling.”

De betrokkenheid van de school is ook belangrijk voor een andere conditie voor schoolontwikkeling: de vruchtbare **onderzoekscontext**. Als het onderzoek van de werkplaats goed verankerd is in de school van de leerkracht wordt in gesprekken voor aanvang van het project aandacht besteed aan het belang van dataverzameling, dingen uitproberen en kennis delen. Voor leerkrachten die op individuele basis aan een project meedoen is dit soms moeilijk te regelen in hun school.

Tot slot moet er in de school ook sprake zijn van een **lerende cultuur** en **verandercapaciteit** waardoor ook de leerkrachten buiten de werkplaats bereid zijn en in staat gesteld worden te leren en de ontwikkelde producten te gebruiken. Een mooi voorbeeld hiervan is de het project Schrijven kun je Leren:

Schrijven kun je leren

OBS 't Montferland in 's-Heerenberg investeert in een beter taalonderwijs. Een belangrijk aspect van de schoolontwikkeling is het verbeteren van het stelonderwijs. Namens de school neemt Interne Begeleider Joke de Vries, deel aan de academische werkplaats 'Schrijven kun je Leren'. In 2017-2018 is een belangrijke onderzoeksvraag binnen de werkplaats hoe leerkrachten beter toegerust kunnen worden om betrouwbaar en efficiënt de teksten van leerlingen kunnen beoordelen. In de werkplaats wordt eerst literatuurstudie gedaan. Er wordt contact gezocht met externe deskundigen (onder meer met Monica Koster van de Universiteit Utrecht en met onderzoekers van de universiteit van Antwerpen, waar veel deskundigheid zit op een nieuwe manier van beoordelen en waar digitale tools zijn ontwikkeld) en op basis van een grondige studie wordt een schaalbeoordelingsinstrument ontwikkeld. Wanneer dit model ontwikkeld is, verzorgt een vierdejaarsstudent een door haar ontwikkelde training in het beoordelen van teksten met behulp van schalen. De leerkrachten in OBS 't Montferland volgen deze training en ervaren dat het werken met schaalbeoordelingen efficiënt is én dat hun oordeel over teksten betrouwbaarder is geworden. Er wordt besloten om het beoordelen met schalen te gaan implementeren.

Meer lezen?

Bekijk de website van de Academische Werkplaats Onderwijsinnovatie met beschrijvingen van de projecten, concrete producten en doorkijkjes.

Geïnteresseerd in publicaties?

Op www.iselinge.nl/ih_nl/lerenineennetwerk.php vindt u publicaties over netwerklernen.

Op www.iselinge.nl/ih_nl/zelfsturing.php zijn artikelen over zelfsturing te vinden.

2 TALENTontwikkeling in het PO

Tekst: Willemijn Schot (Universiteit Utrecht, Onderwijsadvies & Training) met dank aan Amber Walraven (Radboud Universiteit) en Carla van den Bosch (directeur Het Talent)

Opzet van het project

In 2014 verscheen er een artikel in de Volkskrant over Het Talent, een innovatieve basisschool in Lent met een geheel eigen onderwijsconcept. Het artikel eindigde met de stelling "...dat het effect van dit soort nieuwe initiatieven gemeten moet worden, en dan vooral waar het de 21^e eeuwse vaardigheden betreft. Want pas als we de resultaten

langdurig bijhouden, kunnen we beoordelen of dit echt een goede manier van onderwijs is".

Het krantenartikel resulteerde in een 'NRO langlopend aanvraag' voor het onderzoeksproject TALENTontwikkeling. De aanvraag werd gehonoreerd en zo kreeg het team van Het Talent (onder aanvoering van directeur Carla van den Bosch)

Dit voorbeeld

Uit de literatuurstudie kwam onder andere naar voren dat samenwerking gebaat is bij communityvorming en dat betrokkenheid en verandercapaciteit op school nodig is om de onderzoeken in de werkplaats te vertalen naar schoolontwikkeling. We spraken Amber Walraven (onderzoeker aan de Radboud Universiteit)

en Carla van den Bosch (directeur Het Talent in Lent) over onderzoekssamenwerkingen tussen docenten en onderzoekers en in het bijzonder over TALENTontwikkeling.

Samenstelling TALENTontwikkeling

- Vrijwel alle leden van het team van Het Talent
- Vier onderzoekers van twee universiteiten

samen met onderzoekers van de Universiteit Twente (Noortje Janssen en Hannie Gijlers) en de Radboud Universiteit (Amber Walraven en Ard Lazonder) de kans om onderzoek te doen naar de vraag of het onderwijs van het Talent de 21e eeuwse vaardigheden van leerlingen daadwerkelijk ondersteunt, en in hoeverre dit samenhangt met ontwikkeling op het gebied van taal en rekenen. De uitkomsten van het onderzoek worden gebruikt om het onderwijsconcept te onderbouwen en te verbeteren. Tegelijkertijd beantwoordden de onderzoekers van de universiteiten ook hun eigen onderzoeksvraag: Hoe kunnen we de vaardigheden die nodig zijn voor praktijkgericht onderzoek het beste overdragen aan de leerkrachten op school en welk effect heeft de betrokkenheid bij onderzoek op de onderzoekende houding van leerkrachten? Het project bestond uit vier onderzoeksrondes waarin vier PLG's binnen Het Talent onderzoek deden naar vragen uit de eigen onderwijspraktijk¹. De begeleiding vanuit de onderzoekers van de universiteit werd in elke ronde een beetje verder afgebouwd volgens het Meesterschap model van de onderzoekers (zie Figuur 1). Het model vindt zijn basis in de literatuur over *cognitive apprenticeship* en stelt dat de expert eerst aan de lerende voordoet hoe een taak moet, daarna kijkt hoe de lerende het doet, hier feedback op geeft en steeds meer taken overdraagt. Het doel was om het team van Het Talent zelf in staat te stellen praktijkgericht onderzoek te doen om zo hun onderwijs te evalueren

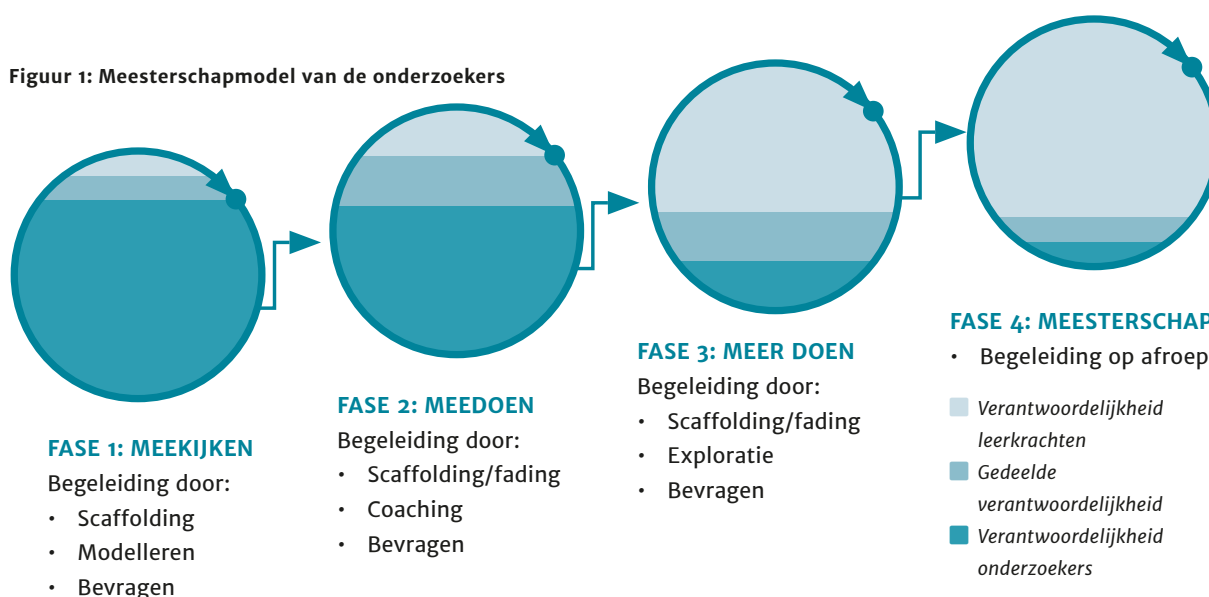
en verbeteren. Hierin is het project goed geslaagd. De verschillende werkgroepen die in de school actief zijn gebruiken nu de onderzoeksmethoden die ze zich in het project eigen gemaakt hebben om hun praktijk te onderzoeken en veranderingen te evalueren. Ze kunnen een onderzoek opzetten en de relevante data uit de praktijk halen en interpreteren om het onderzoek zo bij te laten dragen aan de kwaliteit van het onderwijs.

De insteek van TALENTontwikkeling is, door het afbouwen van de begeleiding tussen de school en de onderzoekers van de universiteit, iets anders dan de [Werkplaatsen Onderwijsonderzoek](#) waar een structurele, duurzame verbinding tussen onderwijs, onderwijsontwikkeling en -onderzoek beoogd wordt.

Carla van den Bosch zegt hierover:

"Ik vind het jammer dat ze weggaan. Ik zou graag een werkplaats opzetten. De onderzoekers blijven toch van toegevoegde waarde want ieder heeft zijn eigen expertise. Leerkrachten hoeven ook niet al het onderzoek op school te doen. Dat gaat ten koste van waardevolle tijd op de werkvloer. Het ideaal is dat scholen en universiteiten samen verantwoordelijk worden voor de onderwijskwaliteit. Met een samenwerking die twee kanten op gaat worden scholen en universiteiten waardevolle sparring partners voor elkaar waarin iedereen zijn vragen kan stellen."

Figuur 1: Meesterschapmodel van de onderzoekers



¹ Bijvoorbeeld of de inrichting van de school paste bij de visie, de rol van bewegen bij het automatiseren van tafels, de effectiviteit van zelf, peer of geen feedback bij schrijven en hoe autonomie, structuur, betrokkenheid en keuzes een plek krijgen op school.

Ondanks deze andere insteek biedt TALENT-ontwikkeling veel aanknopingspunten voor de werkplaatsen. Ook hier zijn mensen uit het PO en HO een samenwerking aangegaan en ook hier moest het onderzoek zijn weg de school in vinden om zo te zorgen voor schoolontwikkeling. Hier zal de rest van deze good practice beschrijving zich op richten.

Hoe past dit in het werkplaatsenmodel voor succesvolle samenwerking?

Conditie voor samenwerking

Uit de literatuurstudie die is uitgevoerd voor de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek blijkt een aantal factoren belangrijk voor een goede samenwerking. Namelijk een gedeelde uitdaging, communityvorming en een gedeeld repertoire van interactie en communicatie. Bij TALENTontwikkeling was er sprake van een gedeelde uitdaging: samen onderzoek doen naar het onderwijs op Het Talent. Er waren echter ook nuanceverschillen. De onderzoekers wilden, naast de onderzoeken van de leerkrachten, ook onderzoek doen naar het aanleren van onderzoeksvaardigheden aan de hand van hun Meesterschap model. Soms resulteerde dit in tegenstrijdige belangen waar een oplossing voor gevonden moest worden. Want hoe sluit je aan bij de wensen leerkrachten in vier verschillende onderzoeksgroepen terwijl je tegelijkertijd de begeleiding in vier in die groepen gelijk houdt om conclusies te trekken over het meesterschapmodel? In een van hun blogs beschrijven de onderzoekers hoe ze deze belangen hebben afgewogen en de eerste fase van het model, 'meekijken,' op aangeven van de leerkrachten zo hebben ingevuld dat de leerkrachten een actievere rol kregen waardoor het eigenaarschap over het onderzoek vergroot werd. De communityvorming werd bereikt door zeker in het begin veel samen te komen. In de school werden vier PLG's gestart die samen met één van de onderzoekers een onderzoek opzetten. Ze werden hierin gefaciliteerd door leerkrachten vrij te roosteren. De vervangingsuren werden bekostigd uit de NRO subsidie. Naarmate de leerkrachten meer ervaring opdeden werd het minder noodzakelijk om veel bij elkaar te komen en was er dus ook minder vervanging nodig. De taken worden nu door de leerkrachten zelf onderling verdeeld. Sommige taken blijven voor een deel bij de onderzoekers. Deze hebben bijvoorbeeld makkelijker toegang tot de

wetenschappelijke literatuur waardoor het handig is dat zij dit blijven aanleveren. Een gedeeld repertoire van interactie en communicatie ontstond naar mate het project vorderde.

Amber Walraven zegt hierover:

"Omdat de leerkrachten verreweg in de meerderheid waren werd er over het algemeen gesproken in de 'taal van de school'. Leerkrachten dachten in het begin wel dat we hen vragen stelden ter verheldering voor onszelf. Bijvoorbeeld als we hen vroegen naar het precieze verschil tussen een taak en een werkje. In de tweede ronde zagen ze dat deze vragen hielpen om je onderzoek strak te krijgen."

Conditie voor schoolontwikkeling

Ook de condities voor schoolontwikkeling uit het model zijn herkenbaar in deze good practice. In de school was de betrokkenheid van de leerkrachten groot. In de oorspronkelijke aanvraag stonden zo'n vijftien leerkrachten maar uiteindelijk hebben zo'n veertig tot vijfenveertig mensen meegedaan. De meeste leerkrachten deden drie rondes mee maar een flink aantal ook alle vier en sommigen twee. Hoe vaak je meedeed hing af van hoe leuk je het vond en hoe het in je andere werkzaamheden paste.

Carla van den Bosch zegt hierover:

"Het is best een intensief traject. Dan is het ook belangrijk flexibel om te gaan met wie wel en wie niet. Niet iedereen hoefde dus alle rondes mee te doen. Maar bijna iedereen heeft een aantal keer meegedaan. We wilden hierin niemand buitensluiten alleen omdat er minder mensen in de subsidieaanvraag stonden."

Alle onderzoeken zijn direct gericht op het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Er wordt toegewerkt naar concrete toepassingen waardoor het onderzoek zijn weerslag kan vinden in de praktijk. Zo volgde er op het onderzoek naar de inrichting van de units een herinrichting plaats in de units beter aan te laten sluiten bij de visie van de school. De onderzoeksresultaten worden steeds centraal gepresenteerd aan de andere collega's zodat iedereen er zijn voordeel mee kan doen. Zo wordt de betrokkenheid ook weer vergroot. Dit alles draagt eraan bij dat het onderzoek leidt tot schoolontwikkeling.

Kan wat op Het Talent kan overal?

Zowel Amber Walraven als Carla van den Bosch beantwoorden deze vraag met "Ja!". Waar een wil is, is een weg en oefening baart kunst. Natuurlijk moet er het één en ander voor georganiseerd worden maar als je goed om je heen kijkt is er veel mogelijk. De subsidie was in het begin een goed vliegwiel om het project op gang te krijgen. Nu zit onderzoek doen in de structuur van de school.

Amber Walraven:

"Je hoeft leerkrachten geen onderzoekers te maken, maar je hebt wel onderzoekende leerkrachten nodig."

Meer lezen?

[Hier](#) vindt u een serie blogs over het verloop van het project.

Liever kijken?

[Hier](#) vindt u een video-testimonial van de verschillende onderzoeken die er gedaan zijn.

3 Brokers: met één been in de basisschool en één been in de wetenschap

Tekst: Claudy Oomen (Universiteit Utrecht, Onderwijsadvies & Training) met dank aan Mare van Hooijdonk (UU en De Verwondering), Sophie Oudman (UU en Dr. Bosschool) en Brechje Schölvink (UU en OBS Oog in Al)

In gesprek met de promodoc-brokers

We hebben drie brokers gesproken die promotie-onderzoek doen aan de Universiteit Utrecht en tegelijk aangesteld zijn als leerkracht op een basisschool: Mare van Hooijdonk, Sophie Oudman en Brechje Schölvink. Deze constructie heeft zeker voordelen. Doordat de drie brokers echt met een been in de wetenschap staan en met een been in de

klas, kunnen zij een brug slaan tussen wetenschap en praktijk. Broker Mare van Hooijdonk is al enkele jaren bezig met haar onderzoek en vertelt als ervaren broker hoe een vruchtbare samenwerking is ontstaan tussen de school en de wetenschap.

[Bekijk hier het filmpje](#)

Dit voorbeeld

Uit de literatuurstudie komt 'communityvorming' als voorwaarde voor succesvolle samenwerking naar voren. Dit betekent dat de deelnemende partijen zichzelf als één lerende gemeenschap zien. Daarvoor moet 'boundary crossing' plaatsvinden: leden van de community kijken over de grenzen van de eigen organisatie heen en stappen een nieuw domein in. De zogenaamde 'brokers' zijn hiervan, volgens onderzoek, een levend voorbeeld. Brokers behoren tot de community van de school, en tegelijkertijd

tot die van een universiteit of hogeschool. Volgens de nauwe definitie van een broker uit de literatuur, moet hij of zij bij beide organisaties zijn aangesteld. In de good practice die hier beschreven wordt, is dit het geval: de brokers zijn 'promodocs' die zijn aangesteld als onderzoeker bij de Universiteit Utrecht, en daarnaast als leerkracht bij een basisschool. In de werkplaats Utrecht (WOU) zijn ook brokers actief, maar zij hebben geen dubbele aanstelling. Ze zijn aangesteld bij de Universiteit Utrecht, maar staan wel in nauw contact met de scholen, waar zij als onderzoeker werkzaam zijn.

Expertise benutten op school

Het onderzoeksthema van Mare van Hooijdonk, het in beeld brengen van de creativiteitsontwikkeling van leerlingen, sluit nauw aan bij de ontwikkeling op de school waar zij werkt. Mare's expertise wordt direct benut in de dagelijkse praktijk van de school, doordat ze door collega's geconsulteerd wordt bij vragen over creativiteit en doordat ze de criteria uit haar onderzoeksinstrumenten ook verwerkt heeft in het portfolio dat op school in gebruik is. Ook de schoolleiding heeft daar een belangrijke rol in, die geeft Mare de ruimte om haar expertise in te zetten en te delen. Bij Brechje Schölvinck en Sophie Oudman is er een minder directe link tussen het onderzoeksthema en de ontwikkeling van de school waar zij werken. Dat is een aandachtspunt. Toch worden zij op school wel als expert gezien op thema's die dicht bij hun onderzoeksthema liggen.

Sophie Oudman:

"Omdat mijn onderzoek aan differentiatie grenst word ik soms gezien als expert op het gebied van differentiatie. Ik heb met de IB'er een plan gemaakt hoe we met rekenen meer kunnen differentiëren in de bovenbouw. Daar zitten we dan één middag samen aan."

Een goed beeld van de praktijk helpt de wetenschap verder

Dat het werken in de praktijk het wetenschappelijk onderzoek sterker maakt, daarvan zijn de drie brokers overtuigd.

Brechje Schölvinck:

"Wanneer je nadenkt over je onderzoeksmethode, helpt het als je een realistisch beeld hebt van hoe het in de klas werkt. Ook wordt duidelijk wat je precies aan het meten bent."

Sophie Oudman:

"Van school naar de wetenschap werkt het misschien nog wel sterker. Door mijn werk op school kan ik heel praktisch nadenken over mijn onderzoeksmethode: hoe werkt dat dan in de klas? Ik zet vaak vraagtekens bij wat ik eigenlijk aan het meten ben. Wat betekent het nou echt in de klas als ik bepaalde variabelen meet, en wat zegt een vragenlijst die leerlingen hebben gescoord?"

Tips van de brokers voor de werkplaatsen

- Leraren moeten tijd krijgen om aan onderzoek en ontwikkeling te werken. Als je tegelijk onderzoek doet en lesgeeft, is het belangrijk om goed te plannen en tijd te nemen voor je onderzoek, en niet te verdrinken in alle ad hoc, zeer urgente zaken;
- De directeur moet er waarde aan hechten. Hij of zij zou goed de onderzoeks- en ontwikkeltaken van de leraren moeten bewaken;
- Maak een actieplan, waarin je vaststelt wie wat doet en wanneer wat gebeurt. Aan de hand van zo'n actieplan kan er geschoven worden in het takenpakket van de leraren;
- Maak de looptijd langer. Onderzoek doen kost tijd, vooral het voorbereidende deel;
- Pak iets aan in je onderzoek dat ook relevant is voor de school waar je werkt. In dat geval is wederzijdse versterking mogelijk.

Hoe past dit in het werkplaatsenmodel voor succesvolle samenwerking?

Communityvorming komt hier het duidelijkst in beeld. Door de dubbele aanstelling spreken de brokers zowel de taal van de wetenschap als die van de school en zijn ze in staat om deze aan elkaar te koppelen. 'Boundary crossing' werkt hier twee kanten op. Doordat de brokers in de onderwijspraktijk werken, zien ze beter welke onderzoeksmethoden het beste beeld opleveren van de werkelijkheid. Hiermee dragen ze bij aan ontwikkelingen in de onderwijswetenschap. Daarnaast brengen ze expertise de school in, niet alleen door hun inhoudelijke kennis, maar ook door hun onderzoekende houding. Wanneer de school een vernieuwing gaat invoeren, kan men meer evidence-informed te werk gaan, gebruikmakend van wat uit eerder onderzoek bekend is over wat werkt en wat niet. Belangrijke voorwaarden voor schoolontwikkeling zijn verandercapaciteit van de school en een lerende cultuur: een directeur die het belang van onderzoek (en een onderzoekende houding) onderstreept en andere teamleden die er voor open staan om nieuwe dingen uit te proberen.

Meer lezen?

Meer informatie over de promodocs is te vinden op: www.delerarenagenda.nl/blog/weblog/weblog/2016/20160315-promodoc.

Bekijk het filmpje op <https://vimeo.com/261510762>.

4 Academische Opleidingsscholen: opleiden met een onderzoekscomponent

Tekst: Claudy Oomen (Universiteit Utrecht, Onderwijsadvies & Training)

Onderzoek dat leidt tot professionalisering en schoolontwikkeling

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, www.platformsamenoopleiden.nl (voorheen Steunpunt Opleidingsscholen) heeft onderzoek gedaan naar de opbrengsten van de Academische Opleidingsscholen in het PO, VO en MBO (Timmermans, Ros, & Van der Steen, 2016; Van der Steen, Ros &

Timmermans, 2016). www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2017/01/Rapport-De-waarde-van-de-academische-opleidingsschool.pdf Daarbij zijn ook casebeschrijvingen gemaakt van AOS-en in het primair en voortgezet onderwijs. Opbrengsten die betrokken partijen benoemen, zijn betere onderzoeksvaardigheden en een meer onderzoekende houding bij leraren, en verbeterd

Dit voorbeeld

Uit de literatuurstudie komt naar voren dat praktijkgericht onderzoek eerder leidt tot schoolontwikkeling als de onderzoeksvraag uit de praktijk komt en als leraren een groot aandeel hebben in het onderzoek. Dit zien we terug bij een aantal Academische Opleidingsscholen (AOS-en). Bij de AOS-en vindt samenwerking plaats tussen scholen in een regio en een lerarenopleiding of PABO. De AOS-en maken gebruik van de bestaande organisatiestructuur

van de opleidingsscholen. Het 'academische' houdt in dat er een onderzoekscomponent is toegevoegd aan het opleidingsdeel. Leraar-onderzoekers en studenten van de lerarenopleiding of PABO voeren praktijkgericht onderzoek uit op school. Doel is de onderzoeksvaardigheden en onderzoekende houding van (toekomstig) leraren te versterken, en bij te dragen aan schoolontwikkeling. Het onderzoek wordt begeleid door de schoolopleider of onderzoekskoördinator op school en door onderzoeksbegeleiders van de lerarenopleiding of PABO.

handelen in de klas (het laatste wordt vooral in het PO genoemd). Een van de onderzoekers van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren, Anje Ros, benoemt enkele succesfactoren van de academische opleidingsscholen:

“Het onderzoeksthema moet passen bij de schoolontwikkeling en leraren moeten zich ermee verbonden voelen. Daarnaast is de betrokkenheid van de schoolleider essentieel. Hij of zij moet het stimuleren, faciliteren en het lerarenteam de mogelijkheid geven mee te doen. Bovendien is borging van deze werkwijze in de schoolcultuur belangrijk.”²

Duurzame samenwerkingsrelatie

Volgens de AOS-en maakt de samenwerking met meerdere partners en de daarbij horende belangen het niet eenvoudiger. De onderzoekers van het platform concluderen dat de AOS-en er steeds beter in slagen om duurzame samenwerkingsrelaties te ontwikkelen binnen scholen en samen met de lerarenopleidingen en PABO's. Het creëren van een onderzoekende cultuur in de school neemt veel tijd in beslag en dat vraagt om een lange adem. Een belangrijke voorwaarde daarvoor, die door de AOS-en is gewaarborgd, is een goede infrastructuur. Er zijn duidelijke kaders waarbinnen gewerkt wordt en er is budget voor scholen om leraren, onderzoekscoördinatoren en onderzoeksbegeleiders uren te geven voor het onderzoek. Ook vindt op vaste momenten kennisdeling en uitwisseling plaats tussen HO-instellingen en de scholen die binnen een AOS aan onderzoek werken.

Voorbeelden van onderzoek en schoolontwikkeling

Hiernaast geven we twee korte beschrijvingen uit het primair en het voortgezet onderwijs, afkomstig uit de casebeschrijvingen van het onderzoek van het platform. Het zijn goede voorbeelden van praktijkgericht onderzoek dat daadwerkelijk tot schoolontwikkeling heeft geleid.

Voorbeeld uit het PO: de AOS PO Noord-Nederland (hoofdstuk 6 in Timmermans et al., 2016)

De Brederoschool in Groningen heeft een onderzoeksgroep ingericht, bestaande uit leerkrachten, de directeur, studenten van de RUG en een onderzoeksbegeleider van de RUG. Verschillende deelonderzoeken zijn gericht op de implementatie van Engels in groep 1-8. De school heeft daarbinnen onderzoeksthema's bepaald, waar studenten zich op kunnen inschrijven. De uitvoerders zijn leden van de onderzoeksgroep, de andere leden volgen het proces. De uitkomsten en verbeterpunten voor de praktijk worden gezamenlijk besproken.

De volledige casebeschrijving vindt u hier (hoofdstuk 6):

www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2016/10/161013-AOS_Publicatie_AlleenPO_LR_AchterElkaar-web.pdf

Voorbeeld uit het VO: de AOS Rotterdam (hoofdstuk 4 in Van der Steen et al., 2016) Doel van het onderzoek was een lessenserie

Scheikunde te ontwerpen volgens de principes van probleemgestuurd leren. Hier had de betreffende school nog weinig ervaring mee. De leraar-onderzoeker heeft een lessenserie ontworpen op basis van onderzoek, en kreeg daarbij hulp van collega-leraren, de onderzoeksgroep op school en het ICLON (de lerarenopleiding van de Universiteit Leiden). De producten die ontwikkeld zijn in het onderzoek worden inmiddels gebruikt door de leraren van de sectie Scheikunde op school.

De volledige casebeschrijving vindt u hier (hoofdstuk 4):

www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2016/10/161013-AOS_Publicatie_AlleenVO_LR_AchterElkaar-web.pdf

2 <https://www.nro.nl/academische-opleidingsscholen-bevorderen-onderzoekende-houding-leraren/>

In deze voorbeelden is duidelijk te zien dat de vraag uit de schoolpraktijk komt. De onderzoeken zijn er op gericht iets nieuws te ontwikkelen voor de school. Ook is er grote betrokkenheid van leraren, niet alleen van de leraar die het onderzoek uitvoert, maar ook van andere leraren die actief participeren.

Tips vanuit de AOS voor de werkplaatsen

Uit het onderzoek zijn aanbevelingen voortgekomen voor AOS-en in het PO (Van der Steen et al., 2016). Deze aanbevelingen zijn ook nuttig voor andere samenwerkingsverbanden waarin gezamenlijk onderzoek wordt gedaan. Nuttige aanbevelingen voor werkplaatsen onderwijsonderzoek:

- Zorg dat er iemand is die de kwaliteit van het onderzoek bewaakt. Dit kan een onderzoekscoördinator zijn of een masteropgeleide leraar. Belangrijke vragen voor kwaliteitsbewaking zouden kunnen zijn: Welke literatuur is gebruikt, in welke mate is deze van toepassing op onze school, wat is de zeggingskracht van de resultaten, welke extra gegevens zijn nodig voor het maken van een onderbouwde keuze?
- Zorg voor een relatie tussen de onderzoeken en het schoolbeleid. De directie heeft hier een belangrijke rol in. Het begint met de keuze voor het onderzoeksthema (past dit bij de schoolvisie of het beleid?), maar ook in het onderzoeksproces blijft het belangrijk, omdat hierin voortdurend keuzes worden gemaakt, die een rol spelen bij de uiteindelijke implementatie.
- Blijf kennis en ervaringen delen tussen scholen, zo houd je elkaar scherp en kun je elkaar verder helpen. Het gaat dan niet alleen om de inhoud of de onderzoeksresultaten, maar ook om de organisatie van het onderzoek in de school en de keuzes die je maakt op bepaalde punten in het proces.

Hoe past dit in het werkplaatsenmodel voor succesvolle samenwerking?

Voorwaarden voor succes zijn volgens de onderzoekers van het Platform Samen

Opleiden & Professionaliseren:

- breed draagvlak in de school (gevoel van eigenaarschap);
- vraag die uit de onderwijspraktijk komt, en oog voor implementatie op school n.a.v. de resultaten van het onderzoek;
- een lerende cultuur op school (bereidheid om te leren en kritisch te kijken naar eigen onderwijs);
- steun en betrokkenheid van de directie.

Deze voorwaarden komen overeen met wat in de literatuurstudie is gevonden over succesvolle samenwerking en sluiten goed aan bij het werkplaatsenmodel. Belangrijk punt is dat het vormen van een community en het creëren van draagvlak binnen de school een kwestie van lange adem is. Door de langere looptijd van de AOS-en zijn duurzame samenwerkingsrelaties ontstaan.

Meer lezen?

Referenties

Timmermans, M., Ros, A., & Van der Steen, J. (2016). *De waarde van de academische opleidingsschool. Voortgezet onderwijs*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren (Avans Hogeschool, Fontys, Hogeschool van Arnhem-Nijmegen), met financiering van NRO.

Van der Steen, J., Ros, A., & Timmermans, M. (2016). *De waarde van de academische opleidingsschool. Primair onderwijs*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren (Avans Hogeschool, Fontys, Hogeschool van Arnhem-Nijmegen), met financiering van NRO.

5 Research Practice Partnership Tools voor Teamleren in het mbo

Tekst: Itzél Zuiker (Universiteit Utrecht, Onderwijsadvies & Training) met dank aan Niek van den Berg (lector Aeres Hogeschool Wageningen), Maarten Wevers (beleidsmedewerker AOC Groenhorst), Flory Luke-Mulder (beleidsmedewerker Scalda College) en Kathinka van Doesum (docent/expert MBO Rijnland)

Het ontstaan en het doel van de samenwerking

In het Research Practice Partnership (RPP) *Tools voor Teamleren*, dat al drie jaar regelmatig bij elkaar komt, wordt onderzoek gedaan naar hoe de betrokken docentonderzoekers de opleidingsteams in hun eigen mbo-school kunnen ondersteunen om onderzoekend te werken aan onderwijsverbetering. Daarnaast onderzoekt

het RPP ook de eigen bijdrage aan de toerusting van de docentonderzoekers in de scholen.

De samenwerking is ontstaan vanuit een behoefte van onderzoekers bij de lectoraten en praktijkprofessionals in de roc/aoc's om gezamenlijk en op een onderzoeksmatige manier te werken aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit op

Dit voorbeeld

Uit de literatuurstudie kwam onder andere naar voren dat samenwerking het meest succesvol is wanneer deze is gebaseerd op gelijkwaardigheid, wederzijds vertrouwen en erkenning van elkaars expertise. Een voorbeeld van een samenwerking waarin deze aspecten duidelijk aanwezig zijn is het Research Practice Partnership (RPP) genaamd *Tools voor Teamleren in het mbo*, waarin (docent)onderzoekers uit mbo, hbo en zelfstandige onderzoeksbureaus samenkomen.

Samenstelling *Tools voor Teamleren in juli 2018*

- 5 masteropgeleide docentonderzoekers van samen 5 ROC's (Aeres MBO, Scalda College, MBO Rijnland, ROC West-Brabant, Nova College)
- 1 practor van een ROC

- 1 dubbel masteropgeleide stafmedewerker van één van deze ROC's
- 1 masteropgeleide stafmedewerker in een AOC (en vertegenwoordiger intern masternetwerk)
- 1 lector in een hogeschool met lerarenopleiding, tevens zelfstandig praktijkgericht onderzoeker
- 1 docentonderzoeker in een hogeschool met lerarenopleiding
- 2 zelfstandig praktijkgericht onderzoekers

Niek van den Berg (lector Grenspraktijken van opleiders en onderzoekers) bij Aeres Hogeschool Wageningen is een van de leden van het netwerk. We spraken met haar over onderzoekssamenwerkingen tussen docenten en onderzoekers en over de rol van het Research Practice Partnership (RPP) *Tools voor Teamleren* daarbij.

de mbo-scholen. Het samenwerkingsverband deed drie keer een aanvraag voor landelijke onderzoeksfinanciering, maar helaas zonder succes. Een vierde aanvraag is in voorbereiding, en daarnaast worden andere activiteiten van het RPP voortgezet. Het mooie is dat de groep functioneert zonder externe financiering; de leden zijn er omdat ze er willen zijn, omdat brengen en halen in balans zijn en iedereen de ontwikkeling van het netwerk en ieders werkpraktijken ondersteunt.

Voorbeeld vanuit Aeres MBO, participerend mbo in RPP Tools voor Teamleren:

Het netwerk van Team Ondersteunende Masters (TOM) binnen Aeres MBO heeft als doel het bevorderen van onderzoek en een onderzoekende attitude van docenten in het mbo, en in het verlengde daarvan ook van studenten. Dat doen de TOM-leden door zelf onderzoek uit te voeren (bijvoorbeeld naar doorstroom mbo-hbo), en door mbo-studenten – onder begeleiding van docenten – praktijkgericht onderzoek te laten uitvoeren binnen het onderwijs (bijvoorbeeld naar het broedsucces van watervogels). Om in het onderwijs op een goede manier aan onderzoeksvaardigheden te werken zijn authentieke onderzoeksvragen vereist. Locatie Barneveld haalt ze uit de bedrijven, maar ook vanuit zichzelf, in haar rol van kennisinstelling (Poultry Expertise Centre, dierentuinlicentie).

Voorbeeld vanuit Scalda, participerend mbo in RPP Tools voor Teamleren:

Bij Scalda wordt het onderzoekend vermogen van teams gestimuleerd door diverse leernetwerken. In de leernetwerken ligt de basis voor een vruchtbare kennisuitwisseling en het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek. Uit onderzoek naar de werking en het draagvlak van professionele leergemeenschappen bij Scalda blijkt dat het draagvlak voor praktijkgericht onderzoek groot is, maar ook dat er nog winst te behalen is wat betreft het onderzoekend vermogen van de leernetwerken. Op dit moment werkt Scalda aan het formuleren van een gemeenschappelijk focus en doelstellingen voor de leernetwerken om meer opbrengsten voor het onderwijs te genereren.

Co-creatie

De leden van het RPP Tools voor Teamleren ervaren steeds meer dat zij een persoonlijke, toegevoegde waarde kunnen leveren aan elkaars professionaliteit (leren van elkaar) en aan de gezamenlijke projecten. Door wederzijds vertrouwen en een gevoel van eigenaarschap groeien de expertises naar elkaar toe en vindt er steeds meer co-creatie plaats. Het leren van elkaar uit zich bijvoorbeeld in het uitwisselen en analyseren van ervaringen met het inzetten van masteropgeleide docenten in de scholen. Door hierover uit te wisselen, zien de ROC's/AOC's meer mogelijkheden om de inzet van masteropgeleide docenten in de eigen school anders vorm te geven of om deze gericht in te zetten. De co-creatie uit zich bijvoorbeeld in de toenemende actieve rol van de docentonderzoekers van de mbo's in de vormgeving van het onderzoek door het RPP. Dat is onder meer uitgemond in een rondetafelsessie en paper tijdens de Onderwijs Research Dagen in 2018.

Wat bijdraagt aan de samenwerking aan onderzoeksprojecten is dat alle leden in het samenwerkingsverband een onderwijskundige achtergrond hebben. Alle docentonderzoekers in de scholen hebben bijvoorbeeld een masteropleiding Leren en Innoveren afgerond. Er is hierdoor een gemeenschappelijke manier van praten over onderwijs en onderzoek. Dit vergemakkelijkt de samenwerking.

Tips vanuit Tools voor Teamleren voor de werkplaatsen:

- Begin in een samenwerking bij de overeenkomsten tussen de leden, daar vind je elkaar. Leg geen nadruk op de verschillen;
- De deelnemers in een samenwerkingsverband hebben tijd nodig om elkaar te leren kennen en om elkaar te leren vertrouwen. Dit kan door:
 - elkaars kennis en expertise positief te waarderen
 - niet te schromen om input te vragen aan de anderen;
- Zorg dat je duidelijk focus hebt en doelen formuleert: welke opbrengsten verwacht je? Kijk zowel naar onderzoek, als naar ontwerp en implementatie;
- Zorg voor platforms om je bevindingen als netwerk te delen en te toetsen, zowel binnen ieders instellingen (in teams, opleidingen, kenniskringen) als daarbuiten (bij studiedagen en conferenties voor onderwijs en onderzoek);
- Ga vooral ook aan de slag met concrete leer- en onderzoeksactiviteiten, zoals het RPP bijvoorbeeld heeft gedaan in een bijeenkomst waarin de ontwerpeisen aan de eigen meetinstrumenten zijn geformuleerd. Dit vormde de basis voor het werk van een subgroep die in de volgende gezamenlijke bijeenkomst een eerste instrument introduceerde, waarna metingen zijn gedaan en rapportages zijn gemaakt en besproken (intern en extern).

Hoe past dit in het werkplaatsenmodel voor succesvolle samenwerking?

In de beschrijving van het samenwerkingsvoorbeeld Tools voor Teamleren komt een aantal onderdelen uit het model voor een succesvolle samenwerking

naar voren. Een **gedeeld repertoire van interactie en communicatie** wordt bewerkstelligd doordat de leden van de samenwerking allemaal een achtergrond hebben in de onderwijskunde/onderwijsinnovatie. Op deze manier is er in de communicatie sprake van gedeeld jargon wat de samenwerking vergemakkelijkt. Ook is er een gezamenlijk doel: de leden wisselen zij over manieren om de onderwijspraktijk te verbeteren middels onderzoek. Door een het samenwerken gedurende een langere tijd is een onderlinge manier van werken ontstaan die succesvol blijkt.

De leden trekken al een aantal jaar met elkaar op in het RPP, hierdoor is er **onderling vertrouwen** opgebouwd en hebben de leden elkaars expertise leren kennen, dit zorgt voor sterke **communityvorming**. Er is al veel gesproken en met elkaar nagedacht over gezamenlijke projecten waardoor er een **gedeelde uitdaging is**. Leden voelen zich **eigenaar** van de projecten en de samenwerking.

Meer lezen?

Referenties

Rozendaal, J. , Van Doesum, K., Van den Berg, N. (2018, juni). *Het expliciteren van co-creatie opbrengsten via een competentie*doel reflectiematrix*. Paper in het kader van Van den Berg, N.,

Rozendaal, J. , Groenink, K., Nawijn, A. & De Jong, F. (2018). *Leren over co-creatie in praktijk(gericht)onderzoek*. Rondetafelgesprek 233. OnderwijsResearchDagen (ORD) 2018, Nijmegen, 13-15 juni. Abstractboek pp. 531-532.

6

Leer- en Innovatienetwerk ouderenzorg

Tekst: Claudy Oomen (Universiteit Utrecht, Onderwijsadvies & Training) met dank aan Joke Christiaans (ROC Nova College)

Urgentie om het zorgonderwijs te verbeteren

De zorg is aan het veranderen. In het verleden waren er meer woon/zorgvoorzieningen voor hulpbehoevende ouderen dan nu. De huidige trend gaat uit van een participatiemaatschappij, waarin ouderen zo lang mogelijk zichzelf kunnen redden. In 2017 is het practoraat *Ouderenzorg en wijkgericht werken* opgericht op het Nova College,

met als doel meer expertise te creëren rondom de veranderingen in de zorg en de groeiende behoefte aan maatwerk. Nevendoel is meer studenten aan te trekken die voor een loopbaan in de zorg kiezen. De transitie in de zorg zal leiden tot een grotere vraag naar medewerkers die zijn opgeleid op MBO-niveau 3 en 4. Zorgverleners moeten kunnen inspelen op verschillende typen

Dit voorbeeld

Het lectoraat *Gezondheid en welzijn van kwetsbare ouderen* (InHolland) en het practoraat *Ouderenzorg en wijkgericht werken* (ROC Nova College) werken samen met Zonnehuisgroep Amstelland in een Leer- en Innovatienetwerk (LIN). Het LIN vormt een leeromgeving waarin medewerkers en studenten in samenwerking met elkaar de zorgverlening aan ouderen naar een hoger plan tillen. Dit gebeurt onder andere door praktijkonderzoek te doen. Het LIN is gestart vanuit het lectoraat van InHolland, het nog jonge practoraat van het Nova College is hier later bij aangehaakt. Het Nova College wil meegaan met de transitie in de zorg, wat inhoudt dat de zorg verschuift van het zorgen voor hulpbehoevende ouderen naar het ondersteunen van (thuiswonende) ouderen (het *zorgen dat*). Dit vraagt om andere vaardigheden van toekomstig medewerkers in de zorg, en dus ook om vernieuwingen in de zorgopleidingen.

Het LIN staat in verbinding met de kenniskringen van het lectoraat en het practoraat. In deze kenniskringen delen de lector, practor en andere betrokkenen nieuwe kennis en inzichten uit onderzoek. Ook worden instrumenten gedeeld, doelstellingen afgestemd en gezamenlijke activiteiten georganiseerd. De kenniskringen houden zich daarnaast bezig met het verbeteren van de aansluiting van MBO- en HBO zorgopleidingen, zodat studenten vanuit het MBO makkelijker kunnen doorstromen naar een hoger niveau.

Betrokkenen bij het Leer- en Innovatienetwerk (LIN)

- Joke Christiaans, practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken, Nova College;
- Robbert Gobbens, lectoraat Gezondheid en welzijn van kwetsbare ouderen, InHolland;
- Lecturer practitioners (onderzoeksdocenten van hogeschool InHolland en ROC Nova College);
- Studenten van HBO-V (InHolland) en MBO-V (ROC Nova College);
- Zonnehuisgroep Amstelland.

vragen en hun werk zal daarom meer gericht zijn op het kritisch evalueren en verbeteren van het eigen handelen. Het Nova College zoekt, met het practoraat als stimulator en kennisbasis, naar manieren om het onderwijs hier op in te richten.

Inrichting van het leer- en innovatienetwerk

Het Leer- en Innovatienetwerk (LIN) is opgericht door de Hogeschool InHolland in samenwerking met de Zonnehuisgroep Amstelland. Het LIN bevindt zich op de verpleeghuisafdeling. De opzet is vergelijkbaar met die van een 'leerafdeling' of een academische werkplaats. Op de afdeling is een zogenaamde 'Lecturer Practitioner' aanwezig voor acht uur per week. Deze Lecturer Practitioner (LP) is een docent van de Hogeschool InHolland of het Nova College, die op locatie een groep van zo'n acht studenten begeleidt bij hun stage. De LP van InHolland begeleidt de HBO-studenten, de LP van Nova begeleidt de MBO-studenten, de bedoeling is dat dit in de toekomst wordt gemixt. De studenten doen tijdens hun stage praktijkonderzoek, dat erop is gericht de zorgverlening op de afdeling te verbeteren. Eerdere onderzoeken richtten zich bijvoorbeeld op het formuleren van eisen waaraan een levensboek voor mensen met dementie moet voldoen en het opzetten van een structureel overleg tussen wijkverpleegkundigen en huisarts. Omdat het om praktijkverbetering gaat, zijn de medewerkers van de afdeling ook bij de onderzoeken betrokken. Zij denken hierover mee, werken met de stagiaires samen in de praktijk, en brengen wijzigingen aan in de praktijk naar aanleiding van de onderzoeksresultaten.

Lector Robbert Gobbens benoemt in zijn lectorale rede een aantal voorwaarden voor een succesvol LIN:

- Binnen de hele organisatie moet draagvlak zijn voor een LIN, niet alleen bij het management, maar ook bij de medewerkers op de afdeling;
- Er moet voldoende gekwalificeerd personeel aanwezig zijn om acht tot tien studenten te begeleiden;
- Zowel studenten als medewerkers moeten taken op meso-niveau kunnen uitvoeren, dat wil zeggen dat ze zich ook bezighouden met het vertalen van een zorgvraag naar een passende aanpak. Studenten moeten dus niet alleen op het niveau van de basiszorg worden ingezet.

Volgens practor Joke Christiaans draagt het netwerk vooral bij aan de onderzoekende houding van de studenten (en medewerkers). Door onderzoek doen in de verpleegkundige praktijk, ervaren zij waar zij tegenaan lopen en zien zij steeds beter

wat precies de vraag is. Wat leeft er en wat speelt er, en hoe kunnen we de zorg op dat punt verbeteren? Studenten en medewerkers leren volgens deze cyclus te denken en te werken.

Het LIN als vliegwiel voor beter onderwijs

Het practoraat en het lectoraat doen onderzoek naar de werkwijze van het LIN. De centrale vraag hierbij is: Wat leren de studenten en hoe effectief is deze vorm van onderwijs? Voor het ROC Nova College is de participatie in het LIN een manier om studenten nieuwe vaardigheden te laten ontwikkelen, die aansluiten bij de transitie in de zorg en de vraag om meer maatwerk. In het LIN is er een directe connectie tussen de opleiding en het werk in de praktijk. Vragen die hieruit volgen, zijn:

- Welke veranderingen zijn verder nodig in de opleiding om aan de ontwikkeling van deze vaardigheden te werken?
- Wat vraagt dit van de docenten; wat hebben zij nodig?

Langzaam zal dit leiden tot een cultuurverandering onder de docenten van het ROC Nova College. De Lecturer Practitioners van het Nova College volgen samen met de Lecturer Practitioners van InHolland een opleiding die gericht is op de begeleiding van studenten (en medewerkers) op de werkvloer. In de kenniskringen worden resultaten van deze en andere relevante trajecten gedeeld.

Hoe past dit in het werkplaatsenmodel voor succesvolle samenwerking?

In dit praktijkvoorbeeld zit een dubbele laag. Een deel van het onderzoek is gericht op het verbeteren van de ouderenzorg, en tegelijk is het leer- en innovatienetwerk en het onderzoek dat verricht wordt door het practoraat en lectoraat, gericht op het verbeteren van het onderwijs. Er is dus niet alleen sprake van 'schoolontwikkeling' (of in dit geval, opleidingsontwikkeling), maar ook van kwaliteitsverbetering in de sector waar de opleidingen op gericht zijn, in dit geval de zorg.

Conditie voor schoolontwikkeling

De practor heeft hier een belangrijke rol. Een van de doelen bij de oprichting van het practoraat *Ouderenzorg en wijkgericht werken* was het onderwijs meer aan te laten sluiten bij de veranderingen in de zorg. Verschillende lagen in de organisatie zijn betrokken: docenten van het Nova College zijn Lecturer Practitioner geworden en zijn hiervoor gefaciliteerd en opgeleid. De Lecturer Practitioners zijn hier de *boundary crossers*, zij vormen een schakel

tussen de studenten die stagelopen, de medewerkers van de zorginstelling en de opleiding. Een volgende stap is de ontwikkeling van de opleiding verder door te voeren in andere onderdelen van de opleidingen. Het onderzoek van de practor naar de werkzame factoren in het LIN kan hieraan bijdragen.

Conditie voor samenwerking

Er is zeker sprake van een gedeelde uitdaging bij de onderzoekssamenwerking. De onderzoeksvragen van het LIN zijn gericht op het verbeteren van de kwaliteit van de zorg, de vragen komen dus direct uit de praktijk. Zowel de zorgpartner als de opleidingen hebben hier baat bij. De zorginstelling kan de werkwijzen direct bijstellen, de opleiding heeft nieuwe input voor het laten aansluiten van het onderwijs bij de beroepspraktijk. De studenten ontwikkelen een onderzoekende houding, een belangrijke vaardigheid die zij ook nodig zullen hebben als zij later aan de slag gaan als medewerker in de zorg.

Ook is er duidelijk sprake van een nieuwe leergemeenschap, waarin mensen met verschillende achtergronden participeren. De kennis en ervaringen van de HBO-opleidingen, de MBO-opleidingen en de betrokken practoraten komen hierin samen. De kenniskringen vormen nog een extra kanaal waar samenwerking en kennisdeling plaatsvindt over veranderingen in de zorg en de aansluiting van de zorgopleidingen daarop.

Meer lezen?

Meer over het practoraat is te vinden op www.practoraten.nl/practoraten

De lectorale rede van Robbert Gobbens is hier in hoofdstuk 8 te vinden: www.inholland.nl/media/17284/rede-robberthobbens-nl.pdf gaat over het Leer- en Innovatienetwerk.



